

Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan memerlukan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu berperan sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur negara memegang peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Permasalahan yang dihadapi birokrasi pemerintah saat ini, yaitu: 1) kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar dan didukung oleh sumber daya aparatur yang kurang profesional; 2) mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja birokrasi pemerintah; 3) kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan oleh pemerintah, untuk pemerintah, dan dari pemerintah; 4) jabatan birokrasi yang hanya menampung jabatan struktural dan pengisiannya seringkali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan; 5) penataan sumberdaya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan penataan kelembagaan birokrasi.¹

Penataan aparatur negara merupakan salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi birokrasi. Penataan aparatur negara antara lain meliputi; penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem dan penataan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Masalah mendasar yang akan dihadapi Indonesia dalam reformasi Aparatur Sipil Negara¹ satunya adalah ancaman ledakan pensiun PNS yang terjadi pada tahun 2014.

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN_RB) memberlakukan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada jabatan administratif 56 tahun menjadi 58 tahun. PNS yang pensiun per 1 Februari 2014 ke atas,

¹ W. Riawan Tjandra, 2008. *Hukum Administrasi Negara*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

otomatis usia pensiunnya diperpanjang dua tahun lagi. Untuk pengaturan secara teknis, diterbitkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) SE-19/PB/2014 tentang tindak lanjut perubahan batas usia pensiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang pemberhentian pegawai negeri sipil yang mencapai batas usia pensiun bagi pejabat fungsional.²

Pemberlakuan batas usia pensiun PNS tersebut didasarkan pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah disahkan pada 19 Desember 2013. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPan-RB) Azwar Abubakar berpendapat bahwa peningkatan batas usia pensiun merupakan hadiah istimewa bagi seluruh PNS dipenghujung tahun 2013³. Dengan penambahan batasan usia pensiun dan kesejahteraan PNS, diharapkan dapat meningkatkan pemberian pelayanan maksimal kepada publik. Namun seperti yang dapat dilihat sekarang ini dampak perpanjangan batas usia pensiun menimbulkan berbagai macam masalah. Dari sisi pola pembinaan, suksesi jadi terlambat. Pola karier terhalang selama dua tahun untuk pegawai eselon III dan empat tahun untuk pegawai eselon II.

Terkait kebijakan pensiun dini yang akan diterapkan mulai tahun 2016 mendatang, para Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus siap-siap menghadapi pensiun dini. Kebijakan ini diberlakukan bagi pegawai yang kompetensinya rendah dan tidak bisa dikembangkan lagi.

Deputi SDM Aparatur Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) Setiawan Wangsaatmaja “Dalam rangka penataan struktur organisasi kepegawaian, pemerintah akan mengambil kebijakan pensiun dini. Pensiun akan

² Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

³ Abubakar, 2013. *Perpanjangan batas usia pensiun*. Jakarta: hal.2

dikenakan mulai tahun 2016, kepada pegawai yang kualitasnya rendah”.⁴ Untuk menilai mana PNS yang berkualitas super, menengah, biasa dan rendah akan diterbitkan Surat Edaran MenPAN-RB tentang kewajiban seluruh instansi baik pusat maupun daerah melakukan uji kompetensi pegawainya. Agar hasilnya objektif. Selain itu pemerintah akan memberlakukan format baku agar dapat membina pejabat pembina kepegawaian (PPK)⁵ tidak membuat rekomendasi berdasarkan rekomendasi yang mengada-ada atau ada unsur yang tidak benar didalamnya.

Penambahan Usia pensiun pun juga jadi beban, dalam kondisi itu semakin memberatkan beban Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) pemerintah daerah yang memiliki pegawai dilingkungan pemerintahan. Lantaran harus mengalokasikan dana belanja pegawai dalam beberapa tahun kedepan. Jika usia 56 tahun belum pensiun dan ditambah dua tahun lagi, beban APBD yang harusnya sudah tidak dialokasikan buat pegawai tersebut, harus dianggarkan kembali selama masa penambahan kerja.

Informasi untuk PNS yang pensiun ini hanya diberlakukan kepada pegawai yang lahir tahun 1960-an. Usia pensiun hingga 5 tahun masih dianggap produktif, pemikiran dan ide dari mereka, masih dikatakan cukup baik. Tapi, jika sudah memasuki umur 60 tahun sepertinya sudah tidak produktif dan energik lagi.

Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 87 Ayat (1) Huruf c dan Pasal 90 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun yaitu: 58 tahun bagi pejabat administrasi, 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat

⁴ Setiawan Wangsaatmaja, 2016. *Kebijakan BUP*. Jakarta. Hal 5

⁵ PPK yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian

fungsional. ⁶Ada beberapa alasan yang melatarbelakangi tuntutan perpanjangan batas usia pensiun seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yakni perkiraan batas usia harapan hidup sudah meningkat menjadi 72 tahun. Selain itu terdapat kesenjangan batas usia pensiun, baik antar sesama PNS maupun antar pegawai negeri lain, seperti guru, dokter, TNI dan Polri. Dengan diberlakukannya perubahan batas usia pensiun PNS tersebut. Sedikitnya satu juta PNS yang masih tertahan masa pensiunnya akan memiliki kesempatan untuk tetap mengabdikan menjadi Aparatur Sipil Negara.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Nihaya Widayanti dengan judul jurnal “Dampak Perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Salatiga” bahwa Perpanjangan batas usia pensiun seorang PNS yang sudah memasuki usia pensiun tentu menimbulkan sisi negatif yaitu memperlambat kaderisasi pimpinan secara internal, pemberdayaan regenerasi kurang terlaksana, dan dapat memperkecil semangat pegawai sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan menghambat kinerja suatu instansi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat⁷.

Perpanjangan batas usia pensiun ini menimbulkan banyak kontroversi pada pegawai eselon II yang mundur empat tahun (60 tahun), sedangkan eselon III ke bawah dua tahun (58 tahun) yang seharusnya jika adil batas usia pensiun ditetapkan menjadi 58 tahun bagi eselon II dan III agar yang dari eselon III ke eselon II tidak terhalang empat tahun. Masalah lainnya yang ditemukan yakni jika ditinjau dari aspek produktivitas kerja pegawai, seperti pada hasil penelitian Ninayanti dengan judul Jurnal “Batas Usia Pensiun Sebagai Tolak Ukur Produktivitas

⁶ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 87 huruf c dan Pasal 90 Tentang Aparatur Sipil Negara

⁷ Nihaya widayanti. 23 desember 2014, *Dampak Perpanjangan Batas Usia Pensiun (BUP) Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Salatiga*. Secured. Hal 1

Kerja Pegawai di Kantor Gedung Keuangan Negara Kota Makassar” bahwa setelah Undang-Undang ASN tentang perpanjangan batas usia pensiun diberlakukan pegawai yang mendapatkan kebijakan tersebut produktivitas kerjanya semakin menurun yang kemungkinan disebabkan oleh faktor usia yang dianggap sudah tidak bisa lagi untuk bekerja⁸.

Pelaksanaan kebijakan pemerintah selama ini kadang menimbulkan permasalahan dikarenakan dalam prakteknya sedikit terjadi penyalahgunaan kewenangan dan benturan-benturan dari suatu organisasi atau kepentingan lainnya. Kebijakan dan strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar terkait dengan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil adalah mengundang orang yang memasuki usia pensiun untuk mengikuti sosialisasi tentang pensiun, penyelesaian berkas yang tetap pensiun, pencabutan SK pensiun yang telah diterbitkan tetapi yang bersangkutan tetap melakukan kerja dan pembatalan pensiun.

Penelitian ini dilatarbelakangi keinginan untuk memahami contents kebijakan tentang Batas Usia Pensiun PNS dilingkungan Kantor Balai Latihan Kerja Industri Kota Makassar, dalam rangka implementasi UU No.5 Tahun 2014 tentang Apartur Sipil Negara. Sasaran analisisnya ditekankan pada akseptabilitas substantif perubahan peraturan BUP PNS agar berdampak pada kompetensi dan profesionalisme PNS di lokasi penelitian.

Perpanjangan batas usia pensiun PNS khususnya pada Kantor Balai Latihan Kerja Industri dapat dilihat dampaknya kepada si penerima kebijakan. Dengan melihat prestasi-prestasi kerja pegawai yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu atau periode tertentu. Apakah dengan adanya kebijakan dari pemerintah tentang perpanjangan batas usia pensiun membuat tingkat prestasi kerja semakin meningkat karena masih diberi kesempatan untuk melanjutkan karir

⁸ Ninayanti. 26 juni 2016. *Batas Usia Pensiun Sebagai Tolak Ukur Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Gedung Keuangan Negara Kota Makassar*. Gapura. IV.hal 7

ataukah sebaliknya malah menurun dikarenakan faktor usia yang bisa dikatakan tidak lagi produktif untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Selain itu permasalahan pelaksanaan perpanjangan batas usia pensiun juga dapat dinilai dari tinggi rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dan masih dibutuhkan tidaknya kinerja pegawai tersebut dalam suatu instansi itu. Dengan adanya kebijakan perpanjangan BUP ini pemerintah telah mengeluarkan informasi terbaru tentang pensiun dini yang akan dilaksanakan di tahun 2016 dan yang akan datang dengan menilai kinerja para pegawai dengan melakukan uji kompetensi.

Kebijakan perpanjangan BUP ini tentu berkesinambungan dengan mata kuliah kebijakan publik yang telah dilulusi pada semester sebelumnya yang dimana suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik dengan melihat dari isi kebijakan tersebut formulasi dan evaluasi dari kebijakan itu seperti apa. Kebijakan publik muncul setelah kebijaksanaan itu telah dibuat⁹.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Implementasi Kebijakan Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Makassar”**.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dampak dari Implementasi kebijakan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Balai Latihan Kerja Industri Kota Makassar dalam peningkatan prestasi kerja sudah diakui oleh Kepala Kantor Muhammad Akbar, S.T bahwa prestasi kerja pegawai semakin meningkat dengan adanya perpanjangan batas usia pensiun PNS. Berhasil tidaknya kebijakan tersebut peneliti menggunakan empat dimensi dalam penelitian ini yaitu:

⁹ Bambang Sunggono, *Hukum dan Kebijakan Publik*. Raja Grafindo Persada Jakarta, 1997. Hal 39

1. Rasional, yaitu membina kemampuan, kecakapan, keterampilan secara efisien dan rasional sehingga potensi, energi, bakat dan motivasi pegawai tersalur secara obyektif kearah pencapaian tujuan organisasi.
2. Diinginkan yaitu pemanfaatan seoptimal mungkin sumberdaya manusia pada setiap satuan organisasi sesuai dengan kompetensi dan searah dengan misi organisasi
3. Asumsi, yaitu dengan spesifikasi tugas yang jelas, tanggungjawab, hak dan wewenang yang terdistribusikan secara seimbang dalam organisasi, diharapkan setiap pemangku jabatan dapat mencapai tingkat hasil yang maksimal.
4. Informasi yaitu dimana pola karier dimaksudkan untuk mendayagunakan setiap jenis kemampuan profesional yang disesuaikan dengan kedudukan yang dibutuhkan dalam setiap unit organisasi.

Pejabat administrasi dan fungsi⁶⁸ tidak dapat dinilai dengan waktu dan umur tetapi dengan prestasi, bukan berarti lebih tua hebat atau muda hebat tetapi sekali lagi prestasi. Sedangkan pangkat itu berdasarkan urutan, jadi seharusnya jangan dihubungkan satu dengan yang lainnya.

B. Implikasi

Hasil penelitian tentang kebijakan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil ini merupakan bukti akan pentingnya sebuah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang syarat dan kriteria perpanjangan batas usia pensiun agar kedepannya para pegawai dapat menuntut apabila mendapat kasus akan dipensiunkan sedangkan kinerja masih dibutuhkan dalam instansi tersebut dan sebagaimana diketahui bahwa sebuah kebijakan sangat penting untuk segera diimplementasikan dan direalisasikan.